



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 5 (31) • 2017

Мониторинг экономики образования реализован Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

МАССОВЫЕ ПРОФЕССИИ И СПЕЦИАЛЬНОСТИ В СРЕДНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ¹

Система среднего профессионального образования (СПО) сегодня находится в стадии активного реформирования. Обновляются профессиональные и федеральные государственные образовательные стандарты, внедряются новые механизмы повышения качества и практикоориентированности подготовки студентов СПО, такие как дуальная модель обучения и чемпионаты профессионального мастерства Worldskills Russia. Насколько удастся реализовать эти и другие начинания в системе СПО, каковы их перспективы в ближайшем будущем? В настоящем выпуске представлены первые наблюдения за ходом реформирования системы СПО в секторе массовых профессий и специальностей, основанные на результатах социологических исследований мониторинга экономики образования (2016)². Используются данные опросов студентов и педагогов (преподавателей и мастеров производственного обучения) профессиональных образовательных организаций, где обучают массовым профессиям и специальностям СПО, а также руководителей предприятий-работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей СПО³. В рамках исследования к сектору массовых профессий и специальностей отнесены: промышленность средств производства (электроэнергетика, машиностроение, металлообработка), потребительских товаров и общепита (промышленная экология и биотехнологии, технологии легкой промышленности, швейное производство, общественное питание, производство пищевой продукции), транспорт, строительство, экономика и управление. Сферы образования, педагогики и здравоохранения не вошли

в данный сектор, поскольку имеют весьма специфичного работодателя и требуют проведения отдельного исследования.

Стратегии студентов: образовательный выбор, планы

Подавляющее большинство студентов массовых профессий и специальностей СПО выбирают программы обучения на базе 9-го класса: 86% – СПО-1, 82% – СПО-2⁴. По данным статистики, по системе СПО в целом картина практически аналогичная.

Причины выбора студентами такого уровня образования кроются в желании реализовать стратегию наиболее быстрого выхода на рынок труда, ориентации на умения, а также в стремлении получить среднее общее образование. Последнее, очевидно, связано с тем, что большинство поступивших окончили лишь 9 классов школы, но, вероятно, рассматривают возможность продолжения обучения в вузе.

Главный мотив выбора именно массовых профессий и специальностей СПО, идущий со значимым отрывом от всех остальных, – это перспектива хорошо зарабатывать (40% ответивших, рис. 1). Для программ СПО-1 и СПО-2 его указали 44 и 37% респондентов соответственно. Среди важных причин данного выбора называли также возможность получить интересную и разнообразную работу (28%), легкость поиска вакантных должностей и перспективу карьерного роста (22%), которая в большей степени заботит студентов программ СПО-2, нежели СПО-1 (25 и 18% соответственно). При этом условия труда, соцпакет, удобный график волнуют будущих специалистов гораздо меньше (в СПО-2 условия труда отметили как важный фактор 17%, в СПО-1 – только 11%). Обратим внимание, что массовые профессии и специальности привлекали лишь 7% опрошенных студентов, а 8% при выборе полагались на случай.

Таким образом, выбирая обучение по массовой профессии или специальности СПО, студенты руководствуются прежде всего чисто экономическими мотивами: они рассчитывают на более раннее нача-

¹ Автор выражает благодарность экспертам НИУ ВШЭ Н.В. Бондаренко, Ф.Ф. Дудыреву, Я.М. Рощиной, П.В. Травкину, участвовавшим в реализации исследования.

² Основные результаты, публикуемые в настоящем выпуске, обсуждались в рамках экспертной сессии «Мониторинг качества подготовки кадров в системе СПО: основные результаты и выводы». Дискуссия прошла в рамках X Международного конгресса-выставки «Global Education – Образование без границ – 2016» (22–23 ноября 2016 г., г. Москва, Президент-отель).

³ Выборки обследований: 511 работодателей, 1055 студентов и 703 педагога профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования по массовым профессиям и специальностям.

⁴ СПО-1 – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих; СПО-2 – программы подготовки специалистов среднего звена.

Рис. 1. Мотивы выбора массовой профессии или специальности СПО (студенты,%)



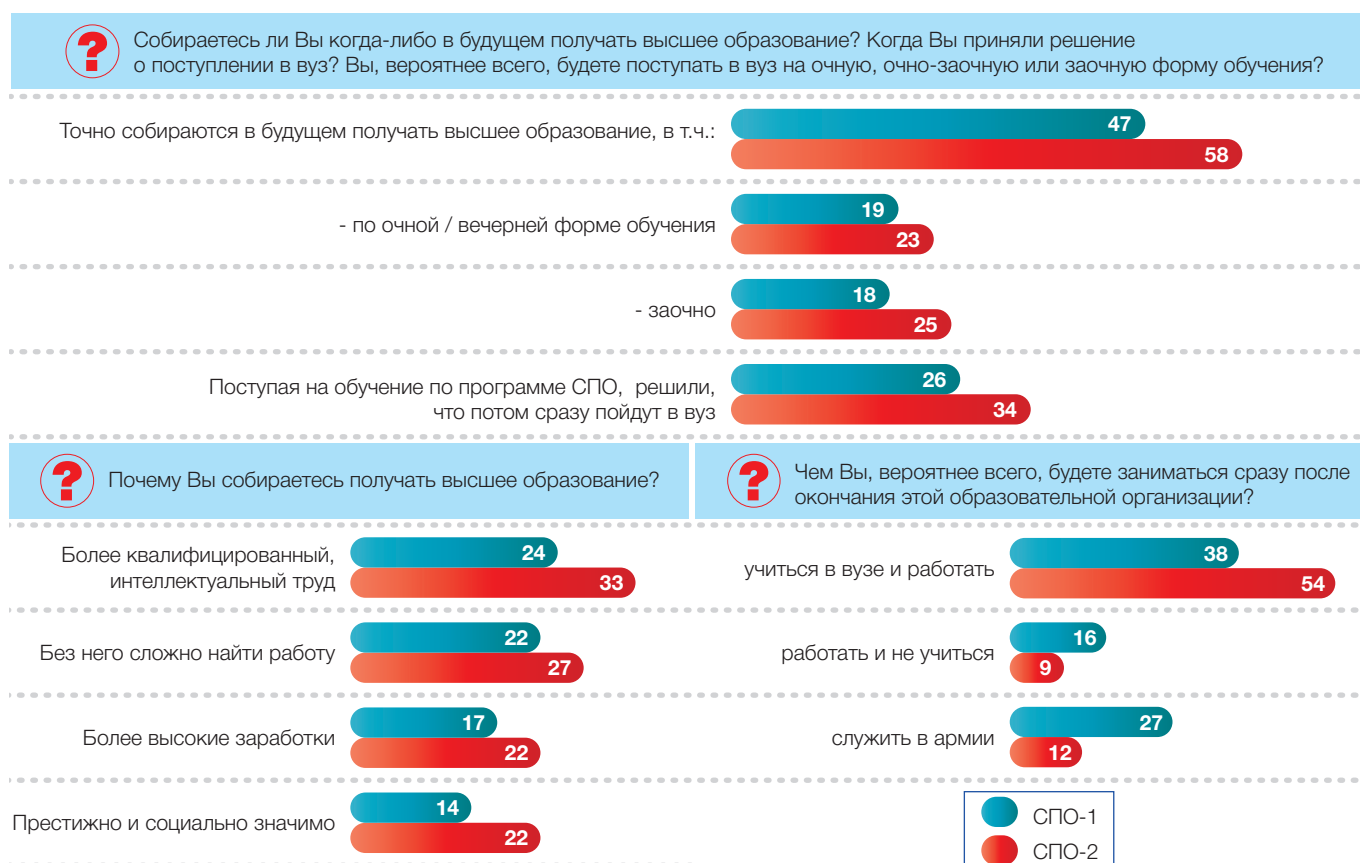
Источник: опрос студентов.

ло трудовой карьеры, высокий спрос на рынке труда и достойную зарплату в будущем.

Как показали результаты наших предыдущих исследований, многие студенты рассматривают обуче-

ние в профтехучилище, техникуме или колледже как промежуточную ступень (рис. 2). Массовые профессии и особенно специальности – не исключение: 54% студентов определенно собираются поступать в вузы,

Рис. 2. Образовательные стратегии студентов (студенты,%)



Источник: опрос студентов.

причем половина из них – сразу на заочную форму обучения; 31% опрошенных решили в дальнейшем продолжить обучение в вузе уже на стадии выбора программы СПО. Главные причины подобных планов во многом совпадают с теми, что побуждают молодых людей выбирать массовые профессии и специальности СПО. Продолжение обучения в вузе после профтехучилища, техникума или колледжа становится, как правило, составной частью единой образовательной стратегии студентов, а не изменением выбора (в качестве мотива на приобретение в вузе новой специальности указали лишь 10% респондентов).

Наиболее распространенная ожидаемая стратегия студентов – работать и учиться в вузе после завершения программ СПО (особенно это касается обучающихся по программам СПО-2) – во многом объясняет предпочтение заочной формы обучения при планировании последующей учебы в вузе (напомним, в опросе принимали участие студенты-очники СПО). Работать по специальности планируют только половина опрошенных: 55% студентов СПО-1 и 45% – СПО-2.

Компетенции выпускников и потребности рынка труда

Обновление системы СПО, в т.ч. профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО), происходит с целью обеспечения соответствия квалификации и навыков выпускников потребностям рынка труда. Поэтому важно понимать, какими критериями руководству-

ются работодатели при приеме на работу недавних выпускников и что знают об этом студенты СПО. По данным опроса работодателей, использующих труд работников массовых профессий и специальностей СПО (рис. 3), самое важное – опыт работы/практики (57%), личные качества и навыки (50%), наличие разряда (40%).

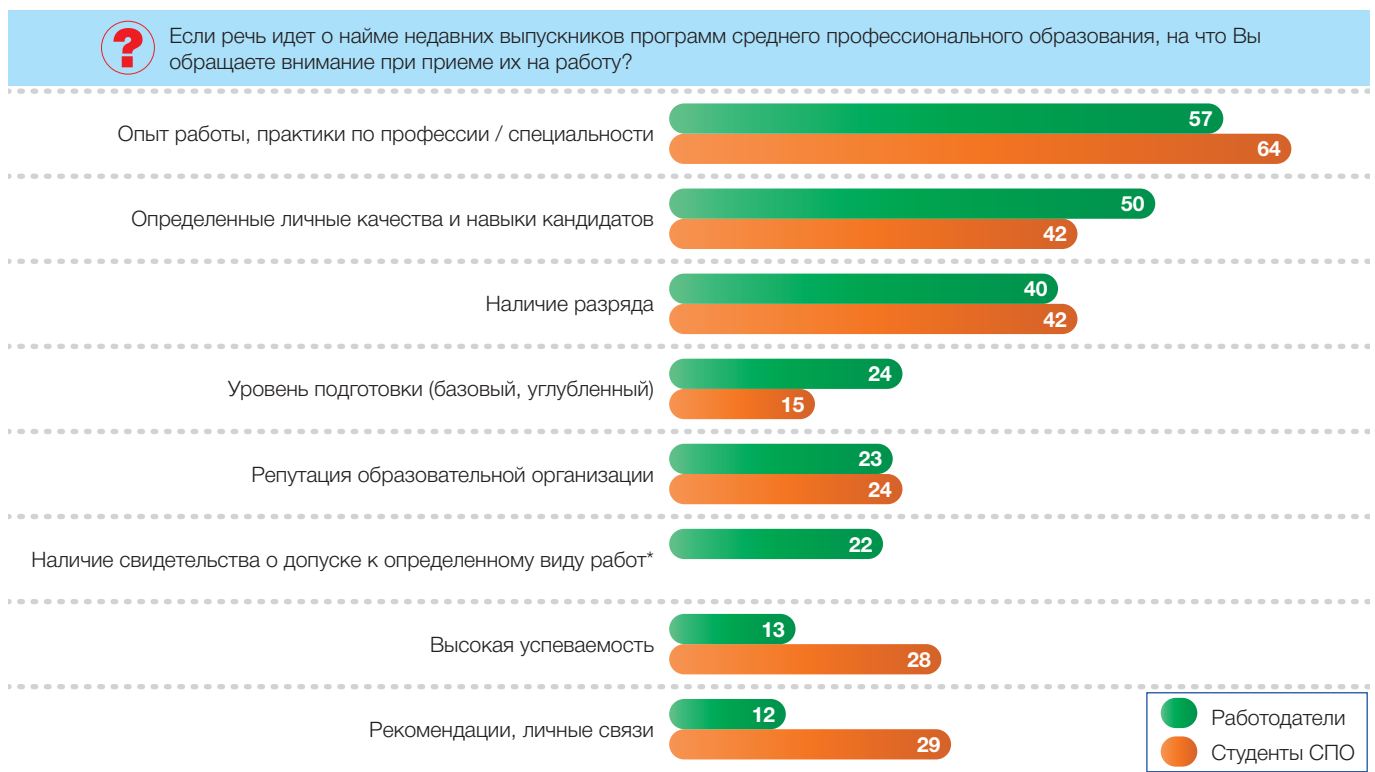
Запрос работодателей на выпускников с опытом трудовой деятельности вполне понятен, однако работа во время обучения может негативно отразиться на качестве подготовки студента. Выход в данной ситуации подсказывает *дуальная модель обучения*⁵, реализация которой позволяет приобрести опыт работы по профессии/специальности не в ущерб образовательному процессу.

В целом представления студентов об основных критериях найма верны. Однако молодые люди склонны несколько недооценивать уровень диплома (базовый или углубленный – применительно к программам СПО-2) и переоценивать роль успеваемости и рекомендаций, личных связей.

Среди навыков, которые руководители предприятий считают ключевыми при приеме на работу недавних выпускников профтехучилищ, техникумов и колледжей, лидирующее место занимают профессиональные (технические), относящиеся к работе (84% опрошенных руководителей компаний указали

⁵ При обучении по дуальной модели студенты должны проводить в компаниях примерно половину общего времени своей подготовки, а практическая часть обучения должна проходить непосредственно на рабочем месте в соответствии с учебным планом. При этом студенты могут выполнять работы, как и остальные сотрудники предприятия, и получать зарплату.

Рис. 3. Критерии найма недавних выпускников (респонденты, %)



Источники: опросы студентов, работодателей.

* Вариант присутствовал только в анкете работодателей

Рис. 4. Ключевые навыки для успешного трудоустройства выпускников СПО⁶ (респонденты, %)



их в числе наиболее важных) (рис. 4). Не меньшее значение зачастую имеют универсальные навыки, такие как дисциплинированность (84%), обучаемость (71%), умение решать возникающие проблемы (64%). Последние в среднем даже более важны для работодателей, предъявляющих спрос на выпускников массовых профессий и специальностей СПО, нежели навыки работы с современным оборудованием, методами (56%) и наличие базовых теоретических основ (50%). Также на уровень владения компьютером обращают внимание 51 и 25% работодателей, рассматривая в качестве претендентов на вакантные должности выпускников программ СПО-2 и СПО-1 соответственно.

Согласно данным опроса студентов, их представления о значимости различных умений и навыков при трудоустройстве во многом совпадают с мнением работодателей. Однако студенты, хотя и понимают важность общих (универсальных) навыков, все же несколько недооценивают некоторые из них, в частности соблюдение трудовой дисциплины и обучаемость.

Рассмотрим, каких из выделенных навыков не хватает выпускникам СПО, сравнив оценки работодателей, студентов и преподавателей (рис. 5). Все три категории респондентов единодушны в том, что на первый план здесь выходит недостаток практических профессиональных знаний и навыков, относящихся к работе, – об этом сказали более половины опрошенных

Рис. 5. Ключевые навыки, которых не хватает студентам/выпускникам программ СПО (респонденты, %)



работодателей, около половины студентов и почти 40% педагогов (а ведь это самая важная для трудоустройства группа навыков!). Также вызывают определенные опасения неумение выпускников принимать решения, неспособность к самостоятельной работе и самоорганизации. При этом работодатели не ощущают сильного дефицита знаний и навыков работы с современным оборудованием, методами, базовых теоретических знаний нанятых недавних выпускников. Следует вывод, что обучение по массовым профессиям и специальностям СПО не направлено на выработку способностей у выпускников решать реальные задачи на работе, используя полученный багаж теоретических знаний, владение технологией и навыки работы с оборудованием. Иными словами, есть проблема с приобретением компетенций, позволяющих применить полученные знания и навыки к решению реальных производственных задач. В этом смысле распространение дуальной модели обучения могло бы снизить остроту обозначенной проблемы.

Инновации в системе СПО: дуальная модель обучения, чемпионаты профессионального мастерства, профессиональные стандарты

Широкое распространение дуальной модели обучения могло бы помочь студентам программ СПО приобрести необходимый опыт работы без отрыва от образовательного процесса и способность применять полученные знания на практике. Подавляющее

⁶ Вопросы о важности навыков задавали студентам и работодателям в различной форме (первых просили выделить наиболее важные, вторых – оценить важность каждого из предложенных), поэтому при сравнении результатов ответов правомерно сопоставлять порядок и степень ранжирования, но не абсолютные значения показателей.

большинство (85%) опрошенных педагогов отметили, что организация, в которой они работают, уже реализует дуальную модель либо они считают участие в такой модели полезным. Среди основных ее плюсов 84% педагогов назвали повышение возможностей трудоустройства выпускников (т.е. удовлетворение спроса рынка труда и обеспечение занятости молодых специалистов), 60% – улучшение репутации образовательной организации, 55% – повышение качества программ подготовки (рис. 6 а).

Оставшиеся 15% общей численности опрошенных педагогов составили те из них, кто работает в профессиональных образовательных организациях, не реализующих дуальную модель, и считает бесполезной подобную практику (рис. 6 б). Противники дуальной модели в качестве основного аргумента «против» назвали «необходимость перестраивать учебный процесс» (41% численности данной группы). Понятно, что указанный повод нельзя считать недостатком модели: скорее проявлением неготовности к модернизации образовательного процесса. Значимо меньшая доля педагогов ожидает рисков со стороны работодателей (26%) и административных барьеров (21%).

В оценке полезности дуальной модели работодатели разделились поровну, 7% затруднились с ответом

(рис. 7). Среди тех из них, кто считает внедрение этой модели полезным, 40% готовы полностью или частично оплачивать такое обучение студентов как будущих работников своей компании. Однако здесь весьма существенны отличия ответов в зависимости от размера предприятия (хотя выборка опроса работодателей и не столь велика, чтобы однозначно об этом судить). Особенно заметно мнение представителей крупного бизнеса, где 61% руководителей считают участие в дуальной модели полезным, из них 61% готовы платить за обучение студентов. На отношение к дуальной модели обучения и на готовность финансового участия в этом механизме оказывает положительное влияние наличие опыта сотрудничества компаний с профтехучилищами, техникумами, колледжами.

Основным достоинством дуальной модели 32% работодателей считают возможность готовить квалифицированные кадры «под себя». Указанный механизм в случае удачной реализации позволяет минимизировать финансовые и временные затраты работодателей на доучивание либо переучивание молодых специалистов, что, вероятно, и обуславливает такой результат. Еще треть руководителей опрошенных компаний положительно оценивают дуальную модель, т.к. выпускники приходят в компанию уже с опытом работы.

Рис. 6. Взгляд педагогов на дуальную модель обучения (респонденты, %)



Рис. 7. Полезность участия компаний в дуальной модели обучения (респонденты, %)



Источники: опрос педагогов.

Однако треть работодателей не видят ее особых преимуществ (рис. 8). Среди представителей крупного бизнеса про отсутствие особых преимуществ дуальной модели сказал каждый пятый работодатель.

Чуть больше половины руководителей предприятий, которые не считают полезным участие своей компании в дуальной модели, в качестве основной причины незаинтересованности назвали отсутствие необходимости (сами могут найти кадры на рынке труда), примерно пятая часть – отсутствие у компании финансовых ресурсов или необходимость создания специальной учебной среды, организации инфраструктуры, что во многом также сводится к финансовому вопросу (рис. 9). Среди тех, кто не считает легкость поиска персонала на рынке труда причиной отказа от дуальной модели, треть сослалась на отсутствие необходимых средств для организации соответствующей подготовки.

Результаты исследования показали, что дуальная модель в массовом секторе СПО внедрена еще далеко не везде (рис. 10). Только треть опрошенных педагогов сказали, что профессиональная образователь-

ная организация, в которой они работают, участвует в реализации этой модели. Налицо также проблема информированности обеих групп участников: лишь 39% опрошенных педагогов четко понимают, что такое дуальная модель (т.е. практически все те, кто уже участвует; остальные не информированы). По компаниям показатель вовлеченности составил 5%, информированности – 18%. Однако многое зависит от размера предприятий – почти половина представителей крупного бизнеса в курсе дела и 13% участвуют в данной модели.

Таким образом, для распространения дуальной модели обучения нужно вести более широкую информационную кампанию как среди профессиональных образовательных организаций, так и среди бизнеса. Подчеркнем, что дуальная модель – пример весьма тесного государственно-частного партнерства, поэтому для привлечения компаний к активному участию в нем необходимо не только четко объяснять, какие меры и с какой целью внедряются, но и, вероятно, рассмотреть варианты стимулирования компаний к принятию соответствующих решений. При этом крупные предприятия следует рассматривать в качестве локомотива внедрения дуальной модели.

Что касается такой меры, как чемпионаты профессионального мастерства *Worldskills Russia*, то о них неплохо осведомлены в секторе профессиональных образовательных организаций (89% опрошенных педагогов и 70% студентов профтехучилищ, техникумов и колледжей знают об их существовании) (рис. 11). Это не удивительно – сегодня к движению *Worldskills Russia* присоединились 80 субъектов Российской Федерации⁷. Тем не менее, обращает на себя внимание сравнительно недостаточная информированность студентов, хотя почти две трети из них отметили полезность участия в чемпионатах профессионального

⁷ По данным сайта <http://www.worldskills.ru>.

Рис. 8. Плюсы участия компаний в дуальной модели обучения (респонденты, %)



Источник: опрос работодателей.

Рис. 9. Причины отсутствия интереса компаний к дуальной модели обучения (опрошенные, не считающие модель полезной для компаний, %)



Рис. 10. Дуальная модель обучения: информированность и участие заинтересованных сторон

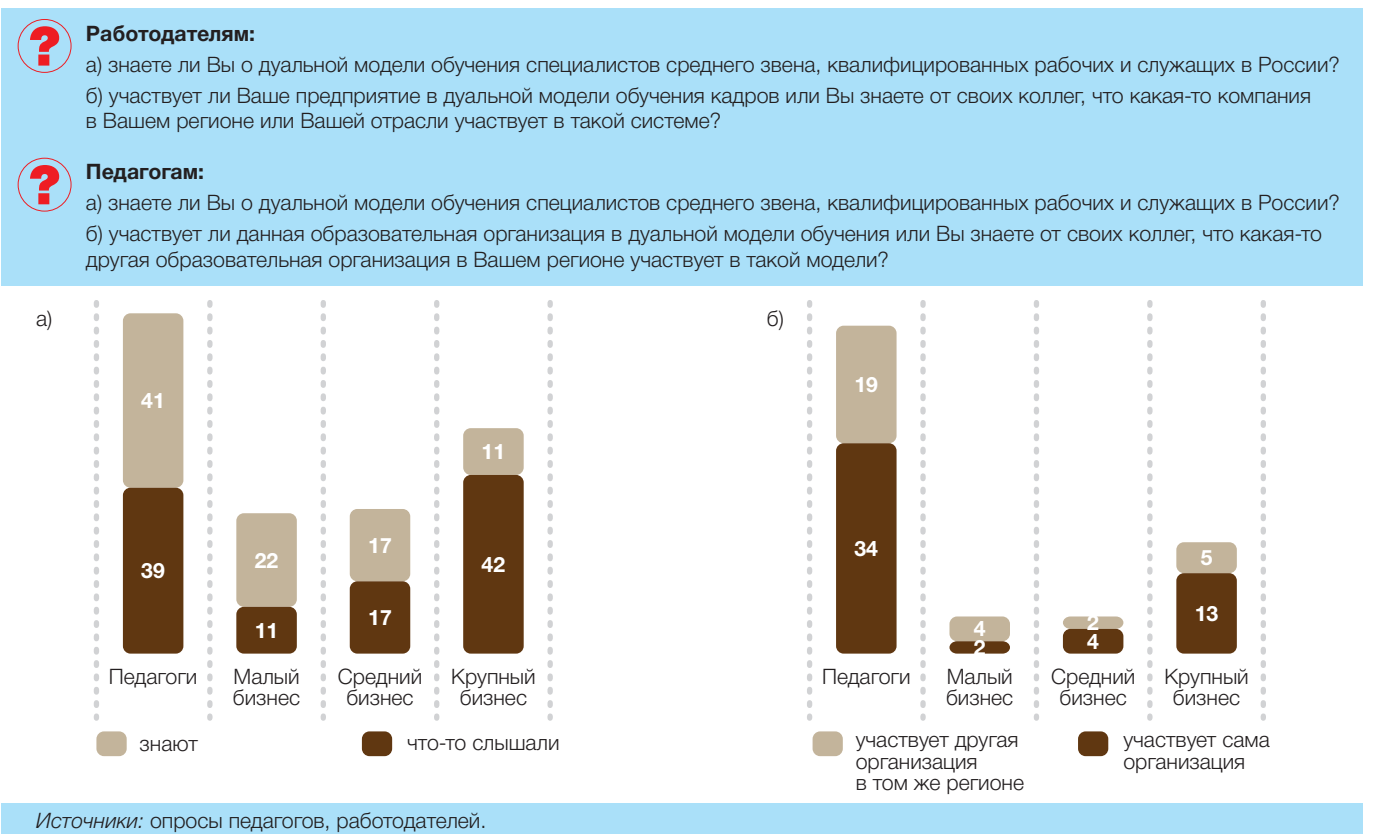


Рис. 11. Чемпионаты профессионального мастерства *Worldskills Russia*: информированность и участие заинтересованных сторон

Работодателям:
а) знаете ли Вы о чемпионатах Worldskills (международной олимпиаде для рабочих)?
б) участвовали ли работники Вашего предприятия в российских или международных этапах чемпионатов Worldskills?

Студентам:
а, б) участвовали ли Вы за время обучения в этой образовательной организации в конкурсах (олимпиадах) профессионального мастерства или в чемпионатах Worldskills (предусмотрен вариант ответа «не знаю о таких конкурсах» для оценки информированности)?

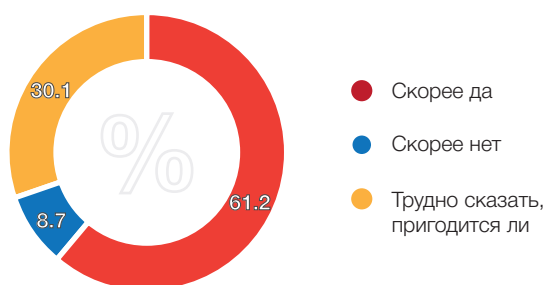
Педагогам:
а) оцените участие профессиональных образовательных организаций в движении Worldskills с точки зрения важности, полезности для развития профессионального образования в России (предусмотрен вариант ответа «не знаю о таких мерах» для оценки информированности)?



Источники: опросы студентов, педагогов, работодателей.

Рис. 12. Чемпионаты профессионального мастерства *Worldskills Russia*: полезность для студентов при трудоустройстве, в дальнейшей работе (студенты, которые знают о таких конкурсах или участвовали в них, %)

Как Вы считаете, может ли пригодиться тот опыт, который Вы получили (могли бы получить) при подготовке и участии в чемпионатах Worldskills при трудоустройстве, в Вашей дальнейшей работе?



Источники: опрос студентов.

мастерства для трудоустройства (рис. 12). Среди предприятий показатель информированности нужно повышать: в целом пока лишь 9% хорошо знают об этом нововведении, причем оценки мало варьируют в зависимости от размера предприятий. Участие компаний в этих мероприятиях пока также очень низко (2%).

Еще одним важным нововведением служит обновление существующих, а также разработка и утверждение новых профессиональных стандартов, в т.ч. охватывающих наиболее массовые профессии и специальности СПО. Профстандарты фиксируют

квалификационные требования к работникам. 1 июля 2016 г.⁸ вступили в силу новые положения российского законодательства, согласно которым профстандарты создают основу для формирования требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции. Кроме того, введен новый порядок применения профессиональных стандартов, предусматривающий обязательность их применения работодателями в тех случаях, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Характеристики квалификации, которые содержат профстандарты и обязательность применения которых не установлена, работодатели должны использовать в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций.

Как показал опрос компаний, использующих труд работников массовых профессий и специальностей СПО, большинство работодателей знают об утверждении новых профессиональных стандартов и ново-

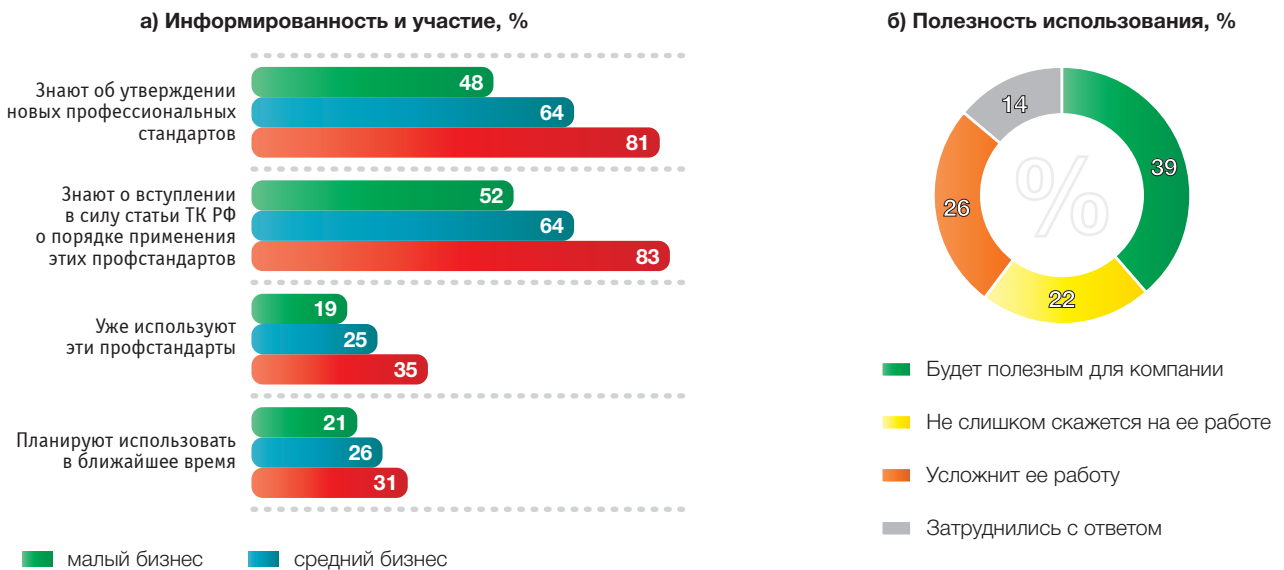
⁸ В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», вступившим в силу 01.07.2016.

Рис. 13. Профессиональные стандарты (опрошенные работодатели, %)



а) Знаете ли Вы о том, что Министерство труда и социальной защиты РФ утвердило профессиональные стандарты по наиболее востребованным, современным профессиям и специальностям? Знаете ли Вы, что 1 июля 2016 г. вступает в силу новая статья Трудового кодекса РФ о порядке применения компаниями профессиональных стандартов, принятых Министерством труда и социальной защиты РФ? Собираются ли использовать в Вашей компании эти профессиональные стандарты при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций, организации обучения, аттестации работников, тарификации работ или присвоении тарифных разрядов? В связи с чем используются (предполагается использовать) профессиональные стандарты: Ваша компания обязана их использовать по закону или руководство компании решило их использовать, хотя и не обязано это делать?

б) По Вашему мнению, использование профессиональных стандартов будет полезным для Вашей компании, усложнит работу или не слишком скажется на Вашей работе?



Источники: опрос работодателей.

введениях, касающихся порядка их применения. Однако пока лишь четверть компаний уже используют профстандарты, еще четверть планируют их использование в ближайшее время (рис. 13). Предприятия крупного бизнеса лучше других информированы о профстандартах и ориентированы на их применение: знают о законодательных нововведениях более 80% и почти две трети уже применяют их либо собираются применять в скором времени.

Используют, планируют в ближайшее время использовать профстандарты или только думают об этом 65% компаний, из них в среднем 77% – в связи с обязанностью по закону и только 23% – по личной инициативе руководства (значимых отличий в зависимости от размера предприятий не выявлено).

Оценка компаниями полезности использования профстандартов также практически не зависит от размера предприятий. Больше трети оценивают нововведение позитивно, пятая часть – нейтрально, четверть – отрицательно; 14% пока не определились.

Проведенный замер относительно мнений о нововведениях, связанных с профстандартами, можно считать стартовым, поскольку соответствующие изменения в законодательстве только вступили в силу. Тем не менее, они представляются довольно важными, поэтому необходимо следить за развитием ситуации.

Резюме

«Массовое» СПО сегодня – во многом ступень подготовки к обучению в вузе, позволяющая быстрее получить возможность выйти на рынок труда. При этом ориентация студентов массовых профессий и специальностей СПО на высшее образование связана с надеждой на увеличение зарплаток, более устойчивое положение на рынке труда, возможностью получить более престижную работу. Для того чтобы освоение программ СПО было ориентировано главным образом на работу по полученной профессии или специальности, необходимо повышать их престиж.

Проведенное исследование позволило выявить проблему: обучение по массовым профессиям и специальностям СПО пока не вполне способствует развитию способностей у выпускников решать реальные задачи на работе, используя полученный багаж теоретических знаний и навыков работы с оборудованием. Работодатели остро ощущают недостаток практических профессиональных знаний и навыков, неумение принимать решения, неспособность к самоорганизации. Таким образом, обучение должно быть направлено на развитие компетенций.

Предпринимаемые меры – внедрение дуальной модели, обновление профессиональных стандартов, движение Worldskills – направлены на решение обозначенных проблем. Однако пока ощущается

не очень высокая информированность и вовлеченность участников рынка образовательных услуг СПО в новые механизмы. Необходимо дополнительное информирование и стимулирование бизнеса с целью более активного вовлечения в кооперацию с про-

фессиональными образовательными организациями. При этом крупный бизнес мог бы стать наиболее перспективным участником государственно-частного партнерства в деле развития системы СПО.

Над выпуском работал **Н. Б. Шугаль**
